Tenaga Nasional Bhd lwn Long Ismail bin Long Omar dan satu lagi

MAHKAMAH TINGGI (KUALA LUMPUR) — PERMOHONAN BAGI SEMAKAN KEHAKIMAN NO WA-25–120–05 TAHUN 2018
NORDIN HASSAN H
7 NOVEMBER 2018

Prosedur Sivil — Semakan kehakiman — Perintah certiorari — Pemohon memohon perintah certiorari bagi mengenepikan keputusan Mahkamah Perusahaan — Sama ada Mahkamah Perusahaan mempunyai bidang kuasa untuk menggantikan hukuman buang kerja oleh pemohon — Sama ada pengenepian hukuman buang kerja wajar dan munasabah

Ini adalah permohonan semakan kehakiman oleh pemohon untuk mendapatkan perintah certiorari bagi mengenepikan sebahagian daripada keputusan pengerusi Mahkamah Perusahaan pada 26 Februari 2018 yang memutuskan bahawa hukuman buang kerja terhadap responden pertama adalah terlalu berat dan tidak wajar. Responden pertama adalah seorang pekerja pemohon yang telah berkhidmat sejak dari 15 Disember 1979 dan jawatan terakhir yang disandangnya adalah sebagai pembaca jangka tingkatan kanan A dengan gaji terakhir sebanyak RM3,000 sebulan. Pada 9 Disember 2013, responden pertama telah mengemukakan kepada pemohon surat permohonan persaraan atas pilihan sendiri dan telah diluluskan melalui surat bertarikh 17 Februari 2014 yang menyatakan tarikh berkuatkuasa persaraan responden adalah pada 10 Jun 2014. Pada sekitar Februari 2014, seorang pelanggan pemohon, Puan Rehanah bt Mahmood telah memfailkan saman terhadap pemohon atas alasan memfitnah dan pecah kontrak iaitu kegagalan pemohon mengemukakan bil letrik yang tepat dan betul bagi premis rumahnya. Siasatan mendapati meter eletrik bagi rumah Puan Rehanah terletak di luar pagar utama rumah tersebut dan alasan yang diberikan responden pertama berhubung pengeluaran bil anggaran kerana pintu pagar berkunci tidak dapat diterima oleh pemohon. Responden pertama memberi alasan bahawa pembacaan meter di rumah Puan Rehanah yang menggunakan pembaca meter tangan atau 'hand held computer' telah menunjukkan bacaan yang tinggi dan responden pertama khuatir Puan Rehanah tidak menerima bil yang tinggi. Sehubungan itu, responden pertama telah mengemukakan bil-bil anggaran untuk penggunaan letrik di rumah berkenaan. Pemohon yang tidak berpuas hati dengan alasan-alasan responden pertama telah menyerahkan surat pertuduhan kepada responden pertama di mana dua pertuduhan telah dikemukakan terhadap responden pertama. Pada 30 September 2014, pihak inkuiri dalaman telah memutuskan bahawa responden pertama didapati bersalah dan dibuang kerja berkuatkuasa serta merta. Responden pertama telah

membuat aduan berhubung pembuangan kerjanya kepada Jabatan Perhubungan Perusahaan ('JPP') menurut sub-s 20(1) Akta Perhubungan Perusahaan 1967 ('Akta tersebut'). Setelah tiada rundingan damai diputuskan JPP, kes responden telah dirujuk pada Mahkamah Perusahaan untuk pendengaran dan keputusan. Pada 26 Februari 2018, pengerusi Mahkamah Perusahaan memutuskan bahawa kedua-dua pertuduhan salah laku responden telah dibuktikan di atas imbangan kebarangkalian. Pembuangan kerja responden pertama adalah tidak sepadan dan dan terlalu berat berbanding kesalahan yang dilakukan oleh repsonden pertama. Pemohon yang tidak berpuasa hati dengan keputusan pengerusi Mahkamah Perusahaan yang mengenepikan keputusan pemohon membuang kerja responden pertama telah memfailkan permohonan semakan kehakiman ini. Isu-isu yang diberi pertimbangan adalah: (a) sama ada Mahkamah Perusahaan mempunyai bidang kuasa untuk menggantikan hukuman buang kerja yang diputuskan oleh pemohon; dan (b) sekiranya Mahkamah Perusahaan mempunyai bidang kuasa tersebut, sama ada penggantian atau pengetepian keputusan buang kerja tersebut adalah wajar dan munasabah.

Diputuskan, menolak permohonan semakan kehakiman pemohon dengan kos sebanyak RM2,000 tertakluk kepada bayaran fi alokatur:

(1) Mahkamah Perusahaan mempunyai bidang kuasa yang luas dalam membuat award bagi sesuatu kes yang difikirkan wajar serta sesuai di bawah s 30(6) Akta tersebut. Peruntukan tersebut termasuklah kuasa untuk menggantikan keputusan buang kerja oleh pihak majikan (lihat perenggan 22–23).

(2) Penggantian keputusan buang kerja oleh majikan ini jelas melibatkan pemakaian doktrin kesepadanan hukuman. Mahkamah Perusahaan perlu mempunyai alasan-alasan yang mewajarkan tindakan untuk menggantikan keputusan buang kerja tersebut. Rekod perkhidmatan yang baik merupakan satu faktor untuk dipertimbangkan bagi menentukan keputusan buang kerja oleh majikan adalah munasabah walaupun ianya tidak menghalang keputusan buang kerja tersebut sekiranya kesalahan yang dilakukan tersebut adalah amat serius. Mengambil kira faktor-faktor yang dinyatakan oleh Mahkamah Perusahaan secara kumulatif, keputusan buang kerja terhadap responden pertama adalah tidak bersepadanan dengan kesalahan yang dilakukan. Pemohon sebelum ini telah meluluskan persaraan responden pertama berkuat kuasa pada 10 Jun 2014. Keputusan buang kerja terhadap responden pertama oleh pemohon adalah tidak munasabah. Keputusan pengerusi Mahkamah Perusahaan mengenepikan keputusan buang kerja oleh pemohon terhadap responden pertama adalah menurut undang-undang dan adalah munasabah (lihat perenggan 25–26, 28 & 30–33).

[English summary

This is an application for a judicial review by the applicant for a certiorari order to set aside part of the decision of the Chairman of the Industrial Court on 26 February 2018 ruled that the dismissal of the first respondent was too harsh and unreasonable. The first respondent was an employee of the applicant who has employed since 15 December 1979 and his last position is a senior level A reader with a final salary of RM3,000 a month. On 9 December 2013, the first respondent submitted to the applicant a letter of retirement of his own choice and was approved by letter dated 17 February 2014 stating that the respondent's effective retirement date was 10 June 2014. Around February 2014, a customer for the applicant, Mrs Rehanah bt Mahmood had filed a suit against the applicant on the ground of defamation and breach of contract for the failure of the applicant to submit a proper and precise electricity bill for her home premises. Investigations found that the electric meter for Mrs Rehanah's house was located outside the main fence of the house and the reason given by the first respondent on the issue of approximate bill was because the gate was locked could not be accepted by the applicant. The first respondent contended that the reading meter at Mrs Rehanah's house was a hand-held computer reader had shown high readings and the first respondent was concerned that Mrs Rehanah did not receive high bills. In this regard, the first respondent has submitted approximate bills for electricity use in the house. The applicant was dissatisfied with the reasons of the first respondent having submitted a letter of charge to the first respondent where two charges had been filed against the first respondent. On 30 September 2014, the internal inquiry ruled that the first respondent was found guilty and dismissed with immediate effect. The first respondent has lodged a complaint regarding the termination of his employment with the Department of Corporate Affairs ('DCA') in accordance with sub-s 20(1) of the Industrial Relations Act 1967 ('the Act'). After no settlement negotiations were decided by the DCA, the respondent's case was referred to the Industrial Court for hearing and decision. On 26 February 2018, the Chairman of the Industrial Court ruled that both respondents' misconduct had been proven on the balance of probability. The dismissal of the first respondent was irrelevant and was more severe than the error of the first respondent. The applicant who was dissatisfied with the decision of the chairman of the Industrial Court dismissing the decision of the applicant to dismiss the first respondent's application has filed this judicial review application. The issues to be considered are: (a) whether the Industrial Court has jurisdiction to suppress the dismissal decided by the applicant; and (b) whether the Industrial Court has such jurisdiction, whether the replacement or waiver of the decision of the dismissal is justified and reasonable.

Held, dismissing the applicant's judicial review application at a cost of RM2,000 subject to the allocation fee:

(1) The Industrial Court has broad jurisdiction in awarding a case that is considered appropriate and suitable under s 30(6) of the Act. These provisions include the power to override the employer 's decision to terminate the employment (see paras 22–23).

(2) The replacement of the employer's dismissal decision clearly involves the application of the doctrine of corporal justice. The Industrial Court must have grounds that justify action to override the dismissal decision. A good service record is one factor to consider in determining whether an employer's decision to terminate the job is reasonable even if it does not preclude the termination of the decision if the wrongdoing is serious. Considering the factors that the court of Criminal Procedure expressly refers to, the first decision to dismiss the first respondent is not incompatible with the wrongdoing. The applicant had previously approved the first respondent's retirement effective 10 June 2014. The decision to dismiss the first respondent by the applicant was unreasonable. The decision of the chairman of the Industrial Court to set aside the decision of the applicant against the first respondent was lawful and reasonable (see paras 25–26, 28 & 30–33).]

Nota-nota

Untuk kes-kes mengenai perintah certiorari, lihat 2(3) *Mallal's Digest* (5th Ed, 2017 Reissue) perenggan 5956–5968.

Kes-kes yang dirujuk

Council of Civil Service Unions and Others v Minister for the Civil Service [1984] All ER 935, HL (dirujuk)

Harianto Effendy bin Zakaria & Ors v Mahkamah Perusahaan Malaysia & Anor [2014] 6 MLJ 305; [2014] 8 CLJ 821, MP (dirujuk)

Majlis Perbandaran Pulau Pinang v Syarikat Bekerjasama-Sama Serbaguna Sungai Gelugor Dengan Tanggungan [1999] 3 MLJ 1, MP (dirujuk)

Norizan bin Bakar v Panzana Enterprise Sdn Bhd [2013] 6 MLJ 605; [2013] 9 CLJ 409, MP (dirujuk)

R Rama Chandran v The Industrial Court of Malaysia & Anor [1997] 1 MLJ 145, MP (dirujuk)

Ranjit Kaur a/p S Gopal Singh v Hotel Excelsior (M) Sdn Bhd [2010] 6 MLJ 1; [2010] 8 CLJ 629, MP (dirujuk)

Syarikat Kenderaan Melayu Kelantan Bhd v Transport Workers' Union [1995] 2 MLJ 317, MR (dirujuk)

Titular Roman Catholic Archbishop of Kuala Lumpur v Menteri Dalam Negeri & Ors [2014] 4 MLJ 765, MP (dirujuk)

Undang-undang yang dirujuk

Akta Perhubungan Perusahaan 1967 ss 20(1), 30(6)

Steven Thiru (Steven Thiru & Sudhar Partnership) bagi pihak pemohon.
Majdah bt Muhamad (Nasri, Majdah & Nurliza) bagi pihak responden.

Nordin Hassan H:

PENDAHULUAN

[1] Ini adalah permohonan semakan kehakiman oleh pemohon untuk mendapatkan perintah certiorari bagi mengetepikan sebahagian dari keputusan Pengerusi Mahkamah Perusahaan pada 26 Februari 2018 yang memutuskan bahawa hukuman buang kerja terhadap responden pertama adalah terlalu berat dan tidak wajar.

RINGKASAN FAKTA KES

[2] Fakta relevan dalam kes ini adalah seperti berikut:

(a) responden pertama adalah seorang pekerja pemohon yang telah berkhidmat sejak dari 15 Disember 1979 dan jawatan terakhir yang disandangnya adalah sebagai Pembaca Jangka Tingkatan Kanan 'A' (PS 06) dengan gaji terakhir sebanyak RM3,000 sebulan;

(b) pada 9 Disember 2013, responden pertama telah mengemukakan kepada pemohon surat permohonan persaraan atas pilihan sendiri dan telah diluluskan melalui surat bertarikh 17 Februari 2014 yang menyatakan tarikh berkuatkuasa persaraan responden adalah pada 10 Jun 2014;

(c) dalam pada itu, pada sekitar bulan Februari 2014, seorang pelanggan pemohon, Puan Rehanah bt Mahmood yang menetap di alamat Lot 2169, Jalan Kubang Kacang, Kg Seri Limbat, 16010 Kota Bharu, Kelantan telah memfailkan saman terhadap pemohon atas alasan menfitnah dan pecah kontrak yang perinciannya antara lain, kegagalan pemohon mengemukakan bil letrik yang tepat dan betul bagi premis rumahnya;

(d) siasatan lanjut oleh pemohon mendapati responden pertama sebagai pembaca meter bagi rumah Puan Rehanah telah gagal merekodkan bacaan meter elektrik sebenar di premis tersebut dan telah beberapa kali mengemukakan bil anggaran untuk rumah Puan Rehanah;

(e) siasatan juga mendapati meter elektrik bagi rumah Puan Rehanah terletak di luar pagar utama rumah tersebut dan alasan yang diberikan responden pertama berhubung pengeluaran bil anggaran kerana 'pintu pagar berkunci' tidak dapati diterima oleh pemohon;

(f) selanjutnya, responden pertama juga ada memberikan alasan bahawa pembacaan meter di rumah Puan Rehanah yang menggunakan pembaca meter tangan (*hand held computer*) telah menunjukkan bacaan yang tinggi dan responden pertama khuatir Puan Rehanah tidak menerima bil elektrik yang tinggi. Sehubungan itu responden pertama telah mengemukakan bil-bil anggaran untuk penggunaan letrik di rumah berkenaan;

(g) pemohon yang tidak berpuas hati dengan alasan-alasan yang diberikan oleh responden pertama telah menyerahkan surat pertuduhan bertarikh 20 Mei 2014 kepada responden pertama di mana dua pertuduhan salahlaku telah dikemukakan terhadap responden pertama. Responden pertama juga dikehendaki menghadiri lnkuiri dalaman yang dilakukan oleh pemohon;

(h) dua pertuduhan salahlaku terhadap responden pertama tersebut adalah seperti berikut:

(a) *Salahlaku Pertama*

Tuan telah menipu Syarikat apabila mengeluarkan bil anggaran dengan memberi alasan PINTU PAGAR BERKUNCI sedangkan tuan boleh membuat bacaan sebenar untuk akaun pengguna Puan Rehanah Bt Mahmood (No Akaun Pengguna: 0410 00643583 05), di premis yang beralamat Lot 2169, Jalan Kubang Kacang, Kg Seribong Limbat, 16010 Kota Bahru pada tarikh-tarikh seperti di jadual 'A':

JADUAL A

BIL.	TARIKH BACAAN	JENIS BACAAN	JUMLAH (RM)
1.	24/04/2007	E	271.64
2.	22/08/2007	E	58.79
3.	19/09/2007	E	236.11
4.	27/10/2007	E	481.11
5.	19/11/2007	E	291.18
6.	25/12/2007	E	455.43
7.	23/01/2008	E	366.77
8.	22/06/2008	E	101.75

Perbuatan tuan ini adalah merupakan salahlaku berat. Mengikut Prosedur Tatatertib TNB Edisi Kelima, 2006, tuan telah melanggar:-

Perkara 45, Senarai Salahlaku Berat, Lampiran 'H', di muka surat 41

'Melakukan sesuatu perbuatan atau tindakan untuk menipu Syarikat', dan/atau

Perkara 26, Senarai Salahlaku Berat, Lampiran 'H', di muka surat 39

'Tidak jujur dan/atau tidak amanah di dalam menjalankan tugas sebagai seorang pekerja Syarikat'; dan/atau

Perkara 27, Senarai Salahlaku Berat, Lampiran 'H', di muka surat 40

'Tidak bertanggungjawab sebagai seorang pekerja syarikat'.

(b) *Salahlaku Kedua*

Tuan telah menipu Syarikat dengan mengeluarkan bil anggaran tanpa memberi alasan sedangkan tuan boleh membuat bacaan sebenar untuk akaun pengguna Puan Rehanah Bt Mahmood (No Akaun Pengguna: 0410 00643583 05), di premis yang beralamat Lot 2169, Jalan Kubang Kacang, Kg Seribong Limbat, 16010 Kota Bahru pada tarikh-tarikh seperti di jadual '8':

JADUAL B

BIL	TARIKH BACAAN	JENIS BACAAN	JUMLAH (RM)
1.	29/06/2006	E	113.05
2.	28/11/2006	E	158.27
3.	26/02/2007	E	229.17

Perbuatan tuan ini adalah merupakan salahlaku berat. Mengikut Prosedur Tatatertib TNB Edisi Kelima, 2006, tuan telah melanggar:

Perkara 45, Senarai Salahlaku Berat, Lampiran 'H', di muka surat 41

'Melakukan sesuatu perbuatan atau tindakan untuk menipu Syarikat', dan/atau

Perkara 26, Senarai Salahlaku Berat, Lampiran 'H', di muka surat 39

'Tidak jujur dan/atau tidak amanah di dalam menjalankan tugas sebagai seorang pekerja Syarikat'; dan/atau

Perkara 27, Senarai Salahlaku Berat, Lampiran 'H', di muka surat 40

'Tidak bertanggungjawab sebagai seorang pekerja syarikat'.

(i) pada 30 September 2014, pihak inkuiri dalaman telah memutuskan bahawa responden pertama didapati bersalah terhadap kedua-dua pertuduhan salahlaku berkenaan dan juga memutuskan responden pertama dibuang kerja berkuatkuasa serta merta;

(j) responden pertama telah membuat rayuan terhadap keputusan tersebut melalui surat bertarikh 7 Oktober 2014 tetapi rayuan berkenaan telah ditolak dan keputusan ini telah dimaklumkan kepada responden pertama melalui surat bertarikh 11 Disember 2014;

(k) seterusnya, responden pertama telah membuat aduan berhubung pembuangan kerjanya kepada Jabatan Perhubungan Perusahaan ('JPP') menurut sub-s 20(1) Akta Perhubungan Perusahaan 1967 ('APP 1967');

(l) apabila tiada rundingan damai dapat diputuskan oleh JPP, kes responden telah dirujuk ke Mahkamah Perusahaan untuk pendengaran dan keputusan;

(m) pada 26 Februari 2018, setelah meneliti keseluruhan keterangan termasuk keterangan saksi-saksi, Pengerusi Mahkamah Perusahaan memutuskan bahawa kedua-dua pertuduhan salahlaku terhadap responden telah dibuktikan di atas imbangan kebarangkalian;

(n) walau bagaimanapun, Pengerusi Mahkamah Perusahaan juga telah memutuskan bahawa pembuangan kerja responden pertama tidak sepadan dan terlalu berat berbanding kesalahan yang dilakukan oleh responden pertama;

(o) faktor-faktor yang diberi pertimbangan oleh Pengerusi Mahkamah Perusahaan berhubung isu bahawa hukuman buang kerja responden pertama tidak sepadan dengan kesalahan yang dilakukan adalah antaranya seperti berikut:

(i) responden pertama telah berkhidmat lama dengan pemohon iaitu selama 35 tahun;

(ii) responden pertama tiada rekod kesalahan selama dalam perkhidmatan dan pernah menerima anugerah khidmat cemerlang sebanya dua kali dari pemohon;

(iii) pihak pemohon tidak mengalami apa-apa kerugian kewangan; dan

(iv) perniagaan pemohon adalah tidak terjejas;

(p) sehubungan itu, Pengerusi Mahkamah Perusahaan telah mengetepikan keputusan buang kerja oleh pemohon terhadap responden pertama dan membuat award kepada responden pertama seperti berikut:

(a) Responden Pertama adalah dibenarkan untuk dikembalikan jawatannya di Pejabat Pengurus Cawangan (Bachok), Bahagian Pembahagian Pihak Pemohon dan Responden Pertama dikehendaki untuk melaporkan diri di pejabat tersebut pada 01 haribulan April, 2018;

(b) Bayaran upah ke belakang RM3,000 x 24 bulan = RM72,000.00; dan

(c) Bayaran hendaklah dibuat dalam tempoh enam puluh hari (60) hari dari tarikh award ini diturunkan melalui Tetuan Nasri, Majdah dan Nurliza setelah jumlahnya ditolak caruman-caruman statutori.

(q) pemohon yang tidak berpuas hati dengan keputusan Pengerusi Mahkamah Perusahaan yang mengetepikan keputusan pemohon membuang kerja responden pertama telah memfailkan permohonan semakan kehakiman ini.

HUJAH PIHAK PEMOHON

[3] Hujah pihak pemohon dapat dirumuskan iaitu alasan-alasan Mahkamah Perusahaan mengetepikan keputusan membuang kerja responden pertama oleh pemohon adalah bertentangan dengan kesalahan salahlaku yang serius oleh responden pertama.

[4] Dihujahkan bahawa faktor responden pertama telah berkhidmat lama hendaklah diimbangi dengan kesalahan salahlaku yang serius dalam kes ini. Selain itu, sebagai pekerja yang lama berkhidmat, responden mengetahui segala polisi dan prosedur syarikat dan sewajarnya membuat bacaan meter elektrik secara tepat.

[5] Selain itu, dihujahkan bahawa responden pernah diberi surat amaran bertarikh 5 Oktober 2005 oleh pemohon kerana membuat bacaan meter elektrik secara tidak tepat. Tambahan pula dihujahkan kesalahan responden pertama ini dibuat berulangkali dan dengan sengaja.

[6] Selanjutnya, pemohon berhujah bahawa tindakan responden pertama yang mengeluarkan bil-bil anggaran berbanding bil sebenar yang jauh lebih tinggi jumlahnya menyebabkan pemohon mengalami kerugian.

[7] Pemohon juga berhujah, tindakan Puan Rehanah menyaman pemohon yang berpunca dari tindakan responden pertama telah menyebabkan reputasi pemohon terjejas.

[8] Selain itu, rujukan oleh Mahkamah Perusahaan bahawa empat orang lagi pekerja pemohon yang mengeluarkan bil-bil anggaran tidak diambil tindakan disiplin adalah menyalahi undang-undang kerana alasan ini tidak diplidkan oleh responden pertama.

[9] Seterusnya dihujahkan bahawa Mahkamah Perusahaan mengambilkira faktor yang tidak relevan apabila menyatakan tindakan responden pertama tidak berunsur jenayah. Ini bukan merupakan faktor menentukan sama ada pembuangan kerja responden pertama adalah berpatutan.

[10] Dihujahkan lagi bahawa dapatan Mahkamah Perusahaan bahawa responden pertama hanya bersikap acuh tah acuh dan cuai dalam menjalankan tugasnya adalah bertentangan dengan keterangan bahawa salahlaku yang dilakukan oleh responden pertama adalah dengan sengaja.

[11] Akhirnya, dihujahkan bahawa keputusan pembuangan kerja

responden pertama adalah berpatutan dengan kesalahan serius yang dilakukan oleh responden pertama.

HUJAH PIHAK RESPONDEN PERTAMA

[12] Hujah pihak responden pertama pula dirumuskan bahawa keputusan Mahkamah Perusahaan mengetepikan keputusan buang kerja terhadap responden pertama adalah wajar atas alasan-alasan antaranya seperti berikut:

(a) undang-undang membenarkan mahkamah menggantikan hukuman buang kerja yang diputuskan oleh majikan sekiranya keputusan tersebut tidak adil dan tidak beralasan;

(b) keputusan buang kerja terhadap responden pertama bagi kesalahan membuat bil-bil anggaran adalah tidak wajar dan suatu penganiayaan terhadap responden pertama;

(c) dihujahkan juga bahawa semasa siasatan dalaman dilakukan responden tidak diberikan hak untuk didengar bagi menjelaskan pertuduhan-pertuduhan salahlaku terhadapnya. Beliau hanya dibenarkan menulis sebarang ketidakpuasan hari atas kerja sahaja. Di sini pemohon tidak wajar menghukum responden pertama tanpa diberi hak untuk didengar; dan

(d) award-award atau remedi yang diputuskan oleh Mahkamah Perusahaan terhadap responden pertama adalah berlandaskan undang-undang.

KEPUTUSAN MAHKAMAH INI

[13] Undang-undang berhubung semakan kehakiman di Malaysia telah berkembang dan menjadi mantap dengan keputusan-keputusan yang dibuat oleh mahkamah atasan.

[14] Jelasnya, keputusan oleh Tribunal, seperti dalam kes ini, boleh dipertikaikan atas alasan-alasan ianya menyalahi undang-undang, tidak rasional atau tidak munasabah, ketidakaturan prosidur dan tidak bersepadanan

[15] Di antara keputusan mahkamah atasan tersebut adalah kes *Ranjit Kaur a/p S Gopal Singh v Hotel Excelsior (M) Sdn Bhd* [2010] 6 MLJ 1; [2010] 8 CLJ 629, di mana Mahkamah Persekutuan dalam keputusannya menjelaskan:

> Historically, Judicial review was only concerned with the decision making process where the impugned decision is flawed on the ground of procedural impropriety. However, over the years our courts have made inroad into this field of administrative law. *Rama Chandran* is the mother of all those cases. The Federal Court in a landmark decision has held that *the decision of inferior tribunal may be reviewed on the grounds of 'illegality', 'irrationality' and possibility 'proportionality'*

which permits the courts to scrutinise the decision not only for process but also for substance. It allowed the courts to go into the merit of the matter. Thus, the distinction between review and appeal no longer holds.

[16] Maksud perkataan atau frasa yang dinyatakan di atas telah dijelaskan oleh Lord Diplock dalam kes *Council of Civil Service Unions and Others v Minister for the Civil Service* [1984] All ER 935 yang diterima pakai oleh Mahkamah Persekutuan dalam kes *R Rama Chandran v The Industrial Court of Malaysia & Anor* [1997] 1 MLJ 145, iaitu seperti berikut:

> In this context, it is useful to not how Lord Diplock (at pp 410–411) definded the three gopunds of review, to wit, (i) illegality, (ii) irrationality, and (iii) procedural impropriety. This is how he put it:
>
> > By 'illegality' as a ground for Judicial Review, I mean that *the decision maker must understand correctly the law that regulates his decision making power and must give effect to it.* Whether he has or not is par excellence a justiciable question to be decided, in the event of dispute, by those persons, the judges, by whom the judicial power of the state is exercisable.
> >
> > By 'irrationality', I mean what can by now be succinctly referred to as '*Wednesbury* unreasonableness' (see *Associated Provincial Picture Houses Ltd v Wednesbury Corp* [1948] 1 KB 223). It applies to *a decision which is so outrageous in its defiance of logic or of accepted moral standards that no sensible person who had applied his mind to the question to be decided could have arrived at it.* Whether a decision falls within this category is a question that judges by their training and experience should be well equipped to answer, or else there would be something badly wrong with our judicial system. To justify the courts' exercise of this role, resort I think is today no longer needed to Viscount Radcliffe's ingenious explanation in *Edwards v Bairstow* [1959] AC 14, or irrationality as a ground for a court's reversal of a decision by ascribing it to an inferred though undefinable mistake of law by the decision maker. 'Irrationality' by now can stand on its own feet as an accepted ground on which a decision may be attacked by Judicial Review.
> >
> > I have described the third head as 'procedural impropriety' rather than failure to observe basic rules of natural justice or failure to act with procedural fairness towards the person who will be affected by the decisions. This is because susceptibility to judicial review under this head covers also *failure by an administrative tribunal to observe procedural rules that the expressly laid down in the legislative instrument by which its jurisdiction is conferred, even where such failure does not involve any denial of natural justice.*
>
> Lord Diplock also mentioned 'proportionality' as a *possible fourth ground of review* which called for development.

[17] Isu kesilapan undang-undang yang membolehkan semakan kehakiman dibuat juga disentuh oleh Mahkamah Persekutuan dalam kes *Majlis Perbandaran Pulau Pinang v Syarikat Bekerjasama-Sama Serbaguna Sungai*

Gelugor Dengan Tanggungan [1999] 3 MLJ 1 di mana dinyatakan: A

> In our view, therefore, unless there are special circumstances governing a particular case, notwithstanding a privative clause, of the 'not to be challenged, etc' *kind, judicial review will lie to impeach all errors of law made by an administrative body or tribunal and,* we would add, inferior courts. In the words of Lord Denning in *Pearlman v Harrow School* (ibid) at p 70, *'... no court or tribunal has any jurisdiction to make an error of law on which the decision in the case depends. If it makes such an error, it goes outside its jurisdiction and certiorari will lie to correct it'.* B

[18] Selanjutnya, maksud kesilapan undang-undang dijelaskan oleh Mahkamah Rayuan dalam kes *Syarikat Kenderaan Melayu Kelantan Bhd v Transport Workers' Union* [1995] 2 MLJ 317, seperti berikut: C

> *It is neither feasible nor desirable to attempt an exhaustive definition of what amounts to an error of law,* for the categories of such an error are not closed. *But it may be said that an error of law would be disclosed if the decision-maker asks himself the wrong question or takes into account irrelevant considerations* or *omits to take into account relevant considerations* (what may be conveniently termed an Anisminic error) *or if he misconstrues the terms of any relevant statute, or misapplies or misstates a principle of the general law.* D

E

[19] Selain itu, ujian yang terpakai dalam sesuatu semakan kehakiman adalah ujian objektif seperti yang diputuskan oleh Mahkamah Persekutuan dalam kes *Titular Roman Catholic Archbishop of Kuala Lumpur v Menteri Dalam Negeri & Ors* [2014] 4 MLJ 765, di mana diputuskan: F

> (1) (per *Arifin Zakaria Chief Justice) It is trite that the test applicable in judicial review now is the objective test.* In considering whether the Court of Appeal had applied the correct test, it is pertinent to consider the whole body of the judgments of the judges of the Court of Appeal and not by merely looking at the terms used in the judgments The courts will give great weight to the views of the Executive on matters of national security. The Court of Appeal had applied the objective test in arriving at its decision. Had it applied the subjective rest, it would not be necessary for it to consider the substance of the first respondent's decision. G

[20] Kembali kepada permohonan pemohon dalam kes ini, ianya hanya untuk mengetepikan sebahagian dari keputusan Mahkamah Perusahaan pada 26 Februari 2018 yang memutuskan bahawa keputusan buang kerja terhadap responden pertama oleh pemohon adalah tidak wajar, tidak beralasan serta tidak bersepadan dengan kesalahan yang dilakukan. H

I

[21] Sehubungan itu, diantara isu-isu yang perlu diberi pertimbangan adalah:

A (a) sama ada Mahkamah Perusahaan mempunyai bidang kuasa untuk menggantikan hukuman buang kerja yang diputuskan oleh pemohon; and

(b) sekiranya Mahkamah Perusahaan mempunyai bidang kuasa tersebut
B adakah penggantian atau pengetepian keputusan buang kerja tersebut adalah wajar dan munasabah dalam konteks fakta kes ini.

[22] Pertamanya, Mahkamah Perusahaan mempunyai bidangkuasa yang luas dalam membuat award bagi sesuatu kes yang difikirkan wajar serta sesuai
C seperti diperuntukkan di bawah sub-s 30(6) Akta Perhubungan Perusahaan 1967 iaitu seperti berikut:

> (6) In making its award, the Court shall not be restricted to the specific relief claimed by the parties or to the demands made by the parties in the course of the trade dispute or in the matter of the reference to it under section 20(3) but may
D include in the award any matter or thing which it thinks necessary or expedient for the purpose of settling the trade dispute or the reference to it under 20(3).

[23] Peruntukan ini, bagi saya, termasuklah kuasa untuk menggantikan keputusan buang kerja oleh pihak majikan.
E

[24] Isu ini juga telah diputuskan oleh Mahkamah Persekutuan dalam kes *Norizan bin Bakar v Panzana Enterprise Sdn Bhd* [2013] 6 MLJ 605; [2013] 9 CLJ 409 yang menjelaskan seperti berikut:

F > Thus, in reference to the questions posed to us, *we are of the view that the Industrial Court has the jurisdiction to decide that the dismissal of the appellant was without just cause or excuse by using the doctrine of proportionality of punishment and also to decise whether the punishment of dismissal was too harsh in the circumstances when ascertaining the award under s 20(3) of the IRA*. We are further of the view that the
G Industrial Court *in exercising the aforesaid functions can rely to its powers under s 30(5) of the IRA based on the principle of equity, good conscience and substantial merit* of the case. Clearly, the reference by the Federal Court in *Milan Auto*'s decision to the 'two fold' test, especially the second fold where the Industrial Court has to decide whether the proven misconduct constitutes just cause or excuse for the dismissal is clear reference to the duty of the Industrial Court to apply the doctrine of
H proportionality of punishment. *This is consistent to what is required of the Industrial Court under s 30(6) in making an award which provides: (6) In making its award, the court shall not be restricted to the specific relief claimed by the parties or to the demands made by the parties in the course of the trade dispute or in the matter of the reference to it under section 20(3) but may include in the award any matter or thing which it thinks*
I *necessary or expedient for the purpose of settling the trade dispute or the reference to it under 20(3)*. [38] Pertinent to note that, under the IRA itself there is an inbuilt mechanism through Item 5 of the Second Schedule to consider the doctrine of proportionality of punishment. Item 5 provides as follows: Any relief given shall take into account contributory misconduct of the workman. Based on the above, it is clear that tha Industrial Court can go on to decide on the relief to be granted by

taking into account of contributory misconduct and as such we are of of the view that the doctrine of proportionality of punishment I already inbuilt into the IRA. *Thus, the Industrial Court can substitute its own view as to what is the appropriate penalty for the employee's misconduct, for the view of the employer concerned.*

[25] Penggantian keputusan buang kerja oleh majikan ini jelasnya melibatkan pemakaian doktrin kesepadanan hukuman (*proportionality*).

[26] Walau bagaimanapun, Mahkamah Perusahaan, seperti dalam kes ini perlu mempunyai alasan-alasan yang mewajarkan tindakan untuk menggantikan keputusan buang kerja tersebut. Dalam lain perkataan juga, adakah keputusan buang kerja terhadap responden pertama munasabah jika dibandingkan dengan kesalahan yang dilakukan.

[27] Dalam kes pemohon, seperti yang dinyatakan pada awal penghakiman ini bahawa Mahkamah Perusahaan telah mengambil pertimbangan secara kumulatif faktor-faktor berikut:

(a) responden pertama telah berkhidmat dengan pemohon selama 35 tahun;

(b) tiada keterangan pemohon mengalami kerugian;

(c) responden pertama tidak melakukan kesalahan jenayah seperti menipu untuk sebarang ganjaran seperti wang dari Puan Rehanah;

(d) tindakan terhadap responden pertama hanya setelah pemohon disaman oleh Puan Rehanah; dan

(e) responden pertama tidak pernah disabitkan dengan sebarang kesalahan dalam tempoh perkhidmatan dengan pemohon sebelum ini malahan telah dianugerahkan oleh pemohon Anugerah Perkhidmatan Setia bagi tahun 2006 dan 2010.

[28] Rekod perkhidmatan yang baik merupakan satu faktor untuk dipertimbangkan bagi menentukan keputusan buang kerja oleh majikan adalah munasabah walaupun ianya tidak menghalang keputusan buang kerja tersebut sekiranya kesalahan yang dilakukan tersebut adalah amat serius. Ini dinyatakan dalam kes Mahkamah Persekutuan, *Harianto Effendy bin Zakaria & Ors v Mahkamah Perusahaan Malaysia & Anor* [2014] 6 MLJ 305; [2014] 8 CLJ 821, seperti berikut:

[43] With regard to the appellants' contention that the courts below did not take intio consideration *the fact that the appellants were all long standing employees of the bank with no past recordsof disciplinary problems, we agree with the appellants that his is one of the matters that ought to be tahun into consideration in deciding whether it was reasonable to dismiss them or not.* However, there is no fixed rule of law to suggest that it was unreasonable to dismiss employees with unblemished records for a single instance of insolence. It depends on the nature of the misconduct. In this

connection Lord Evershed MR opines in *Laws v London Chronicle Ltd* [1959] 2 All ER 285 at pp 287–288:

> In the present case, the learned judge, in the course of his judgment, said:
>
> > It is clear and sound law that to justify dismissal for one act of disobedience or misconduct it has to be of a grave and serious nature.

[29] Berhubung dengan kerugian pemohon kerana tindakan responden pertama mengeluarkan bil letrik anggaran, seperti dihujahkan oleh pihak pemohon, bagi saya, bil sebenar masih boleh dibuat tuntutan terhadap Puan Rehanah seperti yang biasa dilakukan pada premis-premis lain. Sehubungan itu saya bersetuju dengan dapatan Mahkamah Perusahaan bahawa tiada keterangan yang menunjukkan pemohon mengalami sebarang kerugian dari tindakan responden pertama.

[30] Dinyatakan di sini juga bahawa kesalahan responden pertama adalah tindakannya mengeluarkan bil-bil anggaran untuk penggunaan elektrik di rumah Puan Rehanah. Mengambil kira faktor-faktor yang dinyatakan oleh Mahkamah Perusahaan secara kumulatif seperti yang dinyatakan terdahulu, saya bersetuju bahawa keputusan buang kerja terhadap responden pertama adalah tidak bersepadanan dengan kesalahan yang dilakukan.

[31] Saya juga tidak dapat mengetepikan fakta bahawa pemohon sebelum ini telah meluluskan persaraan responden pertama berkuatkuasa pada 10 Jun 2014.

[32] Sehubungan itu, atas pertimbangan keseluruhan fakta dan faktor-faktor yang dinyatakan di atas, saya dapati keputusan buang kerja terhadap responden pertama oleh pemohon adalah tidak munasabah.

KESIMPULAN

[33] Berdasarkan huraian di atas juga, saya dapati keputusan pengerusi Mahkamah Perusahaan mengetepikan keputusan buang kerja oleh pemohon terhadap responden pertama adalah menurut undang-undang dan adalah munasabah.

[34] Justeru itu juga, permohonan semakan kehakiman oleh pemohon adalah ditolak dengan kos RM2,000 untuk dibayar kepada responden pertama. Kos ini adalah tertakluk kepada bayaran fi alokatur.

Permohonan semakan kehakiman pemohon ditolak dengan kos sebanyak RM2,000 tertakluk pada bayaran fi alokatur.

Dilaporkan oleh Mohd Kamarul Anwar